

EQUIPO HUMANO

Al cierre del año 2019, la plantilla de Mancomunidad estaba formada por 491 personas, lo que supone un aumento del nº de trabajadores/as del 1,45 %. Esta plantilla realiza su labor profesional en 12 centros de trabajo, ya que los servicios que la MCP presta requieren de instalaciones situadas en distintas zonas geográficas de la Comarca de Pamplona .

Centro de trabajo	Actividad	Nº personas									
		2015		2016		2017		2018		2019	
Año		H	M	H	M	H	M	H	M	H	M
Oficinas											
C/ General Chinchilla nº 7. Pamplona C/ Hermanos Imaz nº 1. Pamplona	Servicios centrales e institucionales	87	74	90	71	92	75	95	74	99	76
Servicio de Atención Cliente											
C/ Navas Tolosa nº 29. Pamplona	Atención telefónica, presencial y escrita a los clientes	6	23	4	27	4	26	3	27	3	25
Estaciones de Tratamiento de Agua Potable											
Urtasun, Eguillor y Tiebas	Tratamiento y potabilización del agua del embalse de Eugi, del manatíal de Arteta y de Itoiz-Canal de Navarra	45	6	43	8	42	6	45	7	42	7
Taller de mantenimiento de redes e instalaciones											
Polígono de Agustinos. Pamplona	Servicios de mantenimiento de redes e instalaciones para la distribución de agua. Almacén	77	6	74	9	75	8	79	10	89	8
Estación depuradora de aguas residuales (EDAR)											
Arazuri	Depuración de aguas residuales	36	16	39	15	38	16	40	16	39	15
Centro de Tratamiento de residuos urbanos (CTRU)											
Góngora	Tratamiento de residuos urbanos	55	19	59	18	68	17	68	12	67	12
Punto Limpio											
Polígono de Agustinos + C.C. La Morea	Recogida de residuos domésticos especiales	5	2	5	2	5	3	5	3	6	3
Totales parciales		311	146	314	150	324	151	335	149	345	146
Total		457		464		475		484		491	

La empresa apuesta por una política de contratación indefinida para un eficaz desarrollo de sus planes estratégicos, incorporando el conocimiento y la capacidad de gestión que aportan las personas, aunque las limitaciones legislativas en esta materia han hecho que dicha política despliegue su eficacia de manera limitada en el año 2019. A cierre del año, el 85,54 % de la plantilla estaban contratadas de manera indefinida (68,57 % hombres y 31,43 % mujeres). No obstante, la contratación temporal es obligada en algunos casos para cubrir jubilaciones parciales; y el resto de las contrataciones temporales se efectúa para responder a necesidades coyunturales relacionadas con el absentismo, el desarrollo de determinados proyectos concretos o puntas de trabajo estacionales. Atendiendo a este criterio, la eventualidad supone un 14,46 % del total de la plantilla (80,28 % hombres y 19,72 % mujeres).

Composición de la plantilla por modalidad de contratación

Año	2015		2016		2017		2018		2019	
Género	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M
Personal fijo	280	126	280	125	281	126	279	125	288	132
Personal temporal	31	20	34	25	43	25	56	24	57	14
Total	311	146	314	150	324	151	335	149	345	146

En cuanto a las características de la plantilla, el 70 % son hombres y el 30 % mujeres.

La antigüedad media de la plantilla es de 17 años y la edad media 50 años. Según el género, en los hombres, la antigüedad media es de 17 y edad media de 50. En mujeres la antigüedad media es de 18 y edad media 48.

Año	2015			2016			2017			2018			2019		
Género	H	M	Media	H	M	Media	H	M	Media	H	M	Media	H	M	Media
Media antigüedad en la empresa	18	16	18	18	16	17	19	18	18	17,2	16,9	17,1	16,77	17,97	17,13
Media de edad	50	46	48	50	46	49	50	47	49	50,1	47,2	48,6	50,19	48,08	49,56

Composición de la plantilla por grupo profesional

SCPSA tiene establecido en su Convenio Colectivo 4 Grupos profesionales: Especialista, Profesional, Técnicos y Titulados o Asimilado.

Año	2015		2016		2017		2018		2019	
Género	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M
Especialista	75	19	81	21	94	21	90	17	92	15
Profesional	135	73	131	78	129	78	141	75	142	74
Técnicos	59	25	63	23	61	23	57	28	60	26
Titulado o asimilado	42	29	39	28	40	29	47	29	51	31
Total	311	146	314	150	324	151	335	149	345	146

La gestión administrativa del personal asegura la adecuación de las relaciones entre la empresa y sus trabajadores a la normativa legal y convencional en temas como contratación, armonización de derechos y deberes, distribución de la prestación del trabajo o su contraprestación, etc. Además del máximo respeto por una gestión acorde con la legalidad, perseguimos como objetivo la máxima satisfacción mediante el conocimiento y la implicación en estos aspectos de las personas de la organización.

Información sobre absentismo

	2015	2016	2017	2018	2019
Porcentaje sobre total jornada pactada	5,96	6,38	6,93	6,53	6,73
Porcentaje por enfermedad y accidente	4,95	5,40	5,81	5,62	5,76
Porcentaje por embarazo y maternidad	0,39	0,50	0,58	0,28	0,26
Porcentaje por licencias de convenio	0,62	0,48	0,54	0,58	0,68
Frecuencia: número de casos sobre plantilla promedio	3,99	3,95	3,63	2,62	3,26
Duración: número de horas sobre el total de casos	23,81	26,37	30,43	39,63	32,88
Jornada laboral	1.592	1.592	1.592	1.592	1.592

Información sobre horas extra

	2015	2016	2017	2018	2019
Número total de horas extra	444,69	232,87	214,39	363,71	494,10
Porcentaje de horas extra sobre jornada laboral pactada	0,28	0,15	0,13	0,23	0,31
Horas extra sobre promedio trabajadores/as	0,98	0,50	0,45	0,75	0,99